Library and Information Science Research

https://Infosci.um.ac.ir Vol. 13, No 1, 2023 OPEN ACCESS
ISSN(Online): 2538-4112 ISSN(Print): 2251-6344 Research Article

Analysis of Factors Affecting Distrust among Faculty Members of Knowledge and Information Science Departments in Governmental Universities of Iran

Hasan Mahmoudi Topkanlo
Assistant Professor, Knowledge and Information Science Department, Faculty of Psychology and Education, Semnan University, Semnan, Iran. Email: hmahmoudi@semnan.ac.ir
Mohsen Farhadinejad
Associate Professor, Business Management Department, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. (Corresponding Author), Email: farhadi@semnan.ac.ir
Maryam Saberi
Assistant Professor, Knowledge and Information Science Department, Faculty of Psychology and Education, Semnan University, Semnan, Iran. Email: msaberi@semnan.ac.ir

Recived: 2022-08-28	Revised: 2022-10-13	Accepted: 2023-06-14	Published: 2023-06-21
Citation: Mahmoudi Topkanlo, H., Farhadinejad, M., & Saberi, M. (2023). Analysis of Factors Affecting Distrust among Faculty Members of Knowledge and Information Science Departments in Governmental Universities of Iran. Library and Information Science Research, *13*(1),103 124-. doi: 10.22067/infosci.2023.78482.1132			

Abstract

Introduction: The performance of people and organizational units is largely affected by organizational variables. Some organizational variables, such as the level of trust between people, have an effect on performance, especially in the case of jobs whose operators perform part of their activities outside the work environment, the importance of this matter becomes more important; because trust between people is one of the components that affects the entire mental atmosphere of employees both in the work environment and outside of it. Organizational trust is a psychological environment that must be built with the help of all members of the organization, and it means that employees ensure that they are not harmed by managers, colleagues and other stakeholders. The results of the studies show that organizations that have a suitable level of trust have more coordinated structures, stronger strategic alliances, stronger work teams, more effective crisis management, facilitating empowerment, the ability to change, and reducing psychological pressure. Reducing uncertainty about the future, the desire to obey the decisions of the supervisor and the organization's regulations, and improving organizational effectiveness are more successful, better adaptability, more innovation, more cooperative behaviors, more desirable purposefulness, and higher loyalty. In recent years, trust has been in the spotlight as a vital element in the success of organizations. In organizations such as universities, where most of their activities are educational and research, trust is much more important. In this type of organizations, participation and cooperation, exchange of views, knowledge and information, and doing group work that is necessary to carry out effective educational and research activities will not be formed in an atmosphere based on trust. However, few researches have been done in the field of trust among faculty members in universities. This has left universities without clear guidance on how to strengthen the vital relationships between faculty members and their administrators. In order to strengthen the trust among the faculty members, before doing anything, one must know the factors that cause distrust in order to increase trust by removing them. The purpose of this research is to investigate the factors affecting mistrust among the faculty members of knowledge and information science departments of Iranian state universities.

Methodology: The current research is an applied type, which was carried out using the ground

theory method. The statistical population of the present study was the faculty members of the knowledge and information science departments of Iran's state universities, and the sample members were selected by purposive sampling. The basis for selecting the sample members was that they have at least 3 years of work experience as faculty members, and an effort was made to include as many as possible from all educational groups in the country, although some people did not cooperate with the researchers. A semi-structured interview was used to collect data, which included 4 main questions, and of course, other questions were also asked depending on the interview process. The process of conducting interviews continued until reaching theoretical saturation after interviewing 38 faculty members. In terms of academic rank, 8 of the sample members were professors, 11 were associate professors, and 19 were assistant professors. In the Grounded Theory method, three types of coding are used for data analysis, which include open, axial, and selective coding. Based on this, thematic analysis method was used to interpret and review the interviews and data coding, which is one of the common and efficient methods in qualitative content analysis. In general, in the current research, the interviews were recorded using the audio recording program during the interview phase with the faculty members. Then the conducted interviews were typed in Word software and after editing and reviewing the initial codes were formed. In the following, the primary codes were placed under the main and subcategories. To determine the validity and reliability of the research data, the four criteria of reliability, validity, transferability and verifiability were used.

Findings: By analyzing the qualitative data, 123 initial codes were identified as factors affecting distrust among the faculty members of knowledge and information departments of Iran's public universities, and these codes were categorized into 16 subcategories and 4 main categories. The main categories are cultural and social factors (including two sub-categories of micro and macro factors); inadequacy in interpersonal relationships (including five sub-categories of weakness in communication skills, failure to separate different issues, not respecting the differences and opinions of others, prejudice and judgment, lack of atmosphere of friendship and benevolence); Individual factors (including five sub-categories of non-compliance with ethical issues, personality traits, intellectual and ideological differences, lack of reliance on scientific and professional ethics, previous unpleasant experiences) and organizational factors (including the sub-category of organization management, weaknesses in the organization of some groups and fields, non-compliance with fairness and justice, and job characteristics of faculty members).

Discussion and Conclusion: The results of the research showed that although several factors have an effect on distrust among faculty members of knowledge and information science groups, their strengthening and improvement can provide the basis for increasing the trust between them and it is expected that the administrators and officials of the higher education system and also the university administrators, looking at the findings of the current research, will provide the basis for increasing the trust between the faculty members. Educational groups of information science should also provide the necessary conditions for communication, interaction and cooperation with each other. Defining joint projects, participating in holding classes and training courses, cooperating in holding seminars and conferences, using the capacity and capability of all educational groups in making macro-discipline decisions and the friendship which can become the basis for increasing trust among faculty members.

Keywords: Trust, Organizational Trust, Individual Factors, Organizational Factors, Socio-Cultural Factors, Relational Factors, Faculty Members, Governmental Universities of Iran


پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع رسانی

مقاله پژوهشی https://infosci.um.ac.ir دسترسی آزاد

واکاوی عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی در میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران

حسن محمودی توپکانلو

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم‌تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران، hmahmoudi@semnan.ac.ir

محسن فرهادی‌نژاد

دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد و مدیریت و علوم‌اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول)، farhadi@semnan.ac.ir

مریم صابری

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم‌تربیتی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران، msaberi@semnan.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۶ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۷/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۳۱

استناد: محمودی توپکانلو, حسن؛ فرهادی نژاد, محسن؛ صابری, مریم. (۱۴۰۲). واکاوی عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی در میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی, ۱۳(۱), ۱۲۴-۱۰۳.
doi: 10.22067/infosci.2023.78482.1132

چکیده

مقدمه: بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی مانع توسعه روابط و همکاری‌های علمی، آموزشی و پژوهشی میان آنها می‌شود. شناسایی عوامل ایجاد بی‌اعتمادی اولین قدم برای تقویت اعتماد و همکاری است. ازاین‌رو، هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی در میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که با استفاده از روش گرندد تئوری انجام شد. جامعه این پژوهش اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران بودند که اعضای نمونه با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیم‌ساختاریافته استفاده شد که فرآیند انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری بعد از مصاحبه با تعداد ۳۸ نفر از اعضای نمونه ادامه پیدا کرد. برای تحلیل، تفسیر و کدگذاری داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد.

یافته‌ها: با تحلیل داده‌های کیفی ۱۲۳ کد اولیه به‌عنوان عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی در میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران شناسایی شدند که این کدها در قالب ۱۶ مقوله فرعی و ۴ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند. عوامل فرهنگی و اجتماعی، نارسایی در روابط میان فردی، عوامل فردی و عوامل سازمانی ۴ مقوله اصلی بودند که در شکل‌گیری بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی اثر دارند.

نتیجه‌گیری: پژوهش حاضر با مطالعه دقیق دیدگاه اعضای هیئت‌علمی، عوامل مؤثر بر ایجاد بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران را شناسایی و پیش‌روی مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها قرار داده است. توجه به یافته‌های این پژوهش می‌تواند به برنامه‌ریزی بهتر برای افزایش اعتماد و رفع کاستی‌های این حوزه میان اعضای هیئت‌علمی کمک نماید.

کلیدواژه‌ها: اعتماد، اعتماد سازمانی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، عوامل ارتباطی، اعضای هیئت‌علمی، دانشگاه‌های دولتی ایران.

مقدمه

کارکنان بخش قابل‌توجهی از زمان خود را در سازمان صرف می‌کنند و به‌همین دلیل فضا و فرهنگ سازمان را با کنش‌ها و واکنش‌های خود به‌تدریج شکل داده و درعین‌حال از آن تأثیر می‌پذیرند. مطالعات مختلف بیانگر این است که عملکرد افراد و واحدهای سازمان تا حد زیادی متأثر از متغیرهای سازمانی است. برخی از این متغیرها عملکرد افراد در خارج از محیط سازمان را نیز تحت‌تأثیر قرار می‌دهند. به‌عنوان نمونه برخورداری از مدیری نامطلوب و یا وجود رویه‌های سازمانی غیرمنصفانه، ذهن و روان کارکنان را در طول شبانه‌روز آزار خواهد داد. همچنین برخی متغیرهای سازمانی از جمله میزان اعتماد بین افراد بر عملکرد اثرگذار است، به‌ویژه در مورد مشاغلی که متصدیان آن، بخشی از فعالیت‌هایشان را در خارج از محیط کار انجام می‌دهند، اهمیت این موضوع مهم‌تر می‌شود؛ چراکه اعتماد بین افراد نیز از مؤلفه‌هایی به شمار می‌رود که کل فضای ذهنی کارکنان را چه در محیط کار و چه در خارج از آن متأثر می‌سازد. اعتماد سازمانی فضایی روانشناختی است که باید با کمک تمام اعضای سازمان ساخته شود و به‌معنای این است که کارکنان اطمینان حاصل نمایند که از سوی مدیران، همکاران و سایر ذینفعان آسیب نمی‌بینند. اعتماد سازمانی باعث افزایش درجه احساس تعلق‌خاطر نسبت به سازمان شده و تمایل به ماندگاری آنها را در سازمان بیشتر می‌کند (Sarikaya & Kara, 2020). اعتماد کارکنان به مدیران، به سازمان و وجود روابط توأم با اعتماد بین افراد باعث تقویت میزان رضایت شغلی می‌شود (Aygun, 2021) و به‌کاهش سطح تعارضات منفی و حل مسئله اثربخش (Hasan, 2021)، افزایش رضایت مشتری (Rojuie, 2019)، شکل‌گیری و گسترش رفتارهای شهروندی سازمانی (Mansouri, & Danyali, 2019; Farhadi-Rad, Parsa, & Nazari, 2018) یاری می‌رساند. نتایج مطالعات بیانگر این است که سازمان‌هایی که از سطح مناسبی از اعتماد برخوردارند، دارای ساختارهای هماهنگ‌تر، اتحاد راهبردی قوی‌تر، گروه‌های کاری قوی‌تر، مدیریت بحران اثربخش‌تر (Tuzun, 2006)؛ تسهیل توانمندسازی، توانایی تغییر، کاهش فشار روانی، کاهش عدم اطمینان به آینده (Enayati, Alipour, & Yaghoubi, 2019)؛ تمایل به اطاعت از تصمیمات سرپرست و مقررات سازمان و بهبود اثربخشی سازمانی (Hakimi, 2020)؛ موفقیت بیشتر، سازگاری بهتر، نوآوری بیشتر، رفتارهای مشارکتی بیشتر، هدفمندی مطلوب‌تر و وفاداری بالاتری هستند (Huff & Kelly, 2003). اعتماد سازمانی به‌عنوان عنصر اصلی اثربخشی سازمانی محسوب می‌شود (Baker, 2014, 2). هیچ سازمانی وجود ندارد که بتواند بدون اعتماد در بین کارکنان خود فعالیت کند و مدیران نمی‌توانند عنصر قوی اعتماد در کسب‌وکار را نادیده بگیرند (Hasan, 2021).

در سال‌های اخیر اعتماد به‌عنوان عنصری حیاتی در موفقیت سازمان‌ها در کانون توجه قرار گرفته است. با گسترش پدیده جهانی‌سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به‌طور چشمگیری افزایش یافته است (Esmaeilli, Saremi, & Hasani, 2020). این اعتقاد وجود دارد که افزایش چشم‌گیر پژوهش‌ها در زمینهٔ اعتماد را می‌توان به این واقعیت نسبت داد که سازمان‌ها از کمبود

اعتماد میان مدیران و کارکنان خود رنج می‌برند، ازاین‌رو باید راهکارهایی برای رفع این مشکل ارائه کرد. مشکلی که اگر به آن توجه نشود در آینده ممکن است زمینه بسیاری از مشکلات را در سازمان فراهم آورد (Mansouri & Danyali, 2019). در سازمان‌هایی مانند دانشگاه‌ها که بیشتر فعالیت‌های آنها از نوع آموزشی و پژوهشی است، اعتماد اهمیت بسیار بیشتری دارد. در این نوع سازمان‌ها، مشارکت و همکاری، تبادل دیدگاه، تبادل دانش و اطلاعات، و انجام کارهای گروهی که لازمه انجام فعالیت‌های اثربخش آموزشی و پژوهشی است جز در فضای مبتنی بر اعتماد شکل نخواهد گرفت (Mahmoudi, Fattahi, Nowkarizi, & Dayani, 2017). در این راستا، فرهادی‌راد[1] و همکاران (۲۰۱۸) وجود اعتماد در سازمان-های آموزشی را عاملی مهمی جهت افزایش مشارکت و همفکری، گشودگی فضای سازمان، پیوستگی و انسجام، و بهبود یادگیری فراگیران می‌دانند. وجود سطح مناسبی از اعتماد بین اعضای هیئت‌علمی با یکدیگر و اعتماد متقابل میان اعضای هیئت‌علمی و مدیران ستادی مؤسسات آموزش عالی، می‌تواند به رشد قابل‌ملاحظه تولیدات علمی، بهبود فرآیندهای آموزشی، افزایش میزان انگیزش و تعهد سازمانی افراد و همکاری با برنامه‌های موردنظر دانشگاه منجر شود (Hoppes & Holley, 2014; Bozic, Sibert & Martin, 2019). اگرچه موارد گفته‌شده نشان می‌دهد توجه به اعتماد در دانشگاه‌ها به‌ویژه در میان اعضای هیئت‌علمی از اهمیت زیادی برخوردار است اما به نظر می‌رسد پژوهش‌های اندکی در این زمینه انجام شدند. در این راستا، آزبورن و گوشال[2] (۲۰۲۰) بیان می‌کنند، کمبود پژوهش‌ها در مورد مقوله اعتماد در بین اعضای هیئت‌علمی باعث شده است تا دانشگاه راهنمای روشنی در مورد چگونگی تقویت روابط حیاتی بین اعضای هیئت‌علمی و مدیران آنها نداشته باشد. به بیانی دیگر، لازم است پژوهش‌های بیشتری در زمینه اعتماد میان اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها یا در میان گروه‌های آموزشی انجام شوند. برای تقویت اعتماد در میان اعضای هیئت‌علمی قبل از هر کاری باید عوامل ایجاد بی‌اعتمادی را شناخت تا با رفع آنها باعث افزایش اعتماد شد. پژوهش حاضر بر آن است، عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی را در میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران بررسی نماید. به‌ویژه آنکه به نظر می‌رسد تاکنون پژوهشی در این زمینه صورت نگرفته است. البته بررسی عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی لزوماً به معنای این نیست که اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات به یکدیگر اعتماد ندارند. بلکه هدف شناسایی عواملی است که می‌تواند منجر به ایجاد بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی شوند. شناسایی و تلاش برای رفع آنها می‌تواند زمینه‌ساز افزایش روابط و همکاری‌های علمی و پژوهشی میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی کشور شود.

1. Farhadi-Rad
2. Osburn & Gocial

پیشینه پژوهش

بررسی پایگاه‌های خارجی و داخلی نشان می‌دهد که پژوهش‌های متعدی در حوزه اعتماد سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان، ارتقا و بهبود عملکرد قابل‌توجه سازمان، اشتراک دانش، تحقق راهبرد کارآفرینی، و بروز فعالیت‌های خلاقانه در میان کارکنان انجام شده است (Hasan, 2021; Sarikaya & Kara, 2020; Naeem, Lodhi, & Ulah, 2021; Alshalabi, 2019; Fullwood, Rowley, & Mclean, 2019; Rojuie, 2019; Dehmardeh & Nasati, 2019; Mansouri & Danyali, 2018; Xu, Jiang, & Walsh, 2018; De Jong, Drikes, & Gillespie, 2016; Brown & Calnen, 2016; Boies, Fiset, & Gill, 2015; Knoll & Gill, 2011). به‌شکل خاص اعتماد سازمانی در میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها موضوع پژوهش‌های متعدی بوده است که به تعدادی از آنها در ادامه اشاره خواهد شد: نتایج پژوهش لو، تیان و ان.جی.[1] (۲۰۲۱) نشان داد که متغیر اعتماد در کنار متغیر وابستگی سازمانی تأثیر مثبتی بر میزان اشتراک دانش در بین اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها دارد. همچنین این دو متغیر، به‌عنوان متغیرهای واسطه بین حمایت مدیریت عالی سازمان و اشتراک دانش قرار دارند. آزبورن و گوشال (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که ویژگی‌های گشودگی، صلاحیت و قابلیت اطمینان نقش مهمی در روابط مبتنی بر اعتماد میان اعضای هیئت‌علمی و مدیران دانشگاه دارد. این پژوهشگران در پژوهش خود نشان دادند که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه به مدیرانی که به‌طور منظم با آنان تعامل داشته و حداقل پنج سال سابقه کاری در دانشکده دارند، اعتماد بیشتری دارند. صراحت، شایستگی‌های حرفه‌ای و قابلیت اطمینان به‌ترتیب بیشترین عوامل اعتماد در روابط اعتماد بین استادان و مدیران بود. همچنین وقتی اطلاعات به‌صورت آزاد به اشتراک گذاشته نشود، عدم اعتماد ایجاد می‌شود و می‌تواند بر روابط کاری تأثیر منفی بگذارد. در پژوهش ریچاردسون[2] و همکارانش (۲۰۱۹)، تمامی برنامه‌ریزان آموزشی و اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در پژوهش؛ توانایی ایجاد اعتماد و ارتباط به‌عنوان بنیاد رابطه مشارکتی موفق را مطرح کرده‌اند. از نظر این گروه، ویژگی‌های ارتباط موفق عبارت است از: ایجاد اعتماد و آرامش[3]، انعطاف‌پذیربودن[4]، حساس‌بودن به تفاوت‌های فرهنگی[5]، و شنونده فعال‌بودن[6]. یافته‌های گرتز[7] (۲۰۱۸) نیز مبین این واقعیت بودند که اعتماد سازمانی به‌عنوان یک متغیر، پیش‌بینی‌کننده آمادگی تغییر در محیط‌های دانشگاهی محسوب می‌شود. نتایج پژوهش پسلت[8] در همین سال نیز نشان داد که شبکه‌سازی اعتماد بین فردی و اعتماد سازمانی در دانشگاه سبب سرمایه‌گذاری بر آینده نامعلوم دانشجویان خواهد

1. Lo, Tian, & N.G.
2. Richardson
3. build trust and rapport
4. be open-minded and flexibility
5. be sensitive to cultural differences
6. be active listener
7. Gratz
8. Posselt

شد. هاپز و هالی[1] (۲۰۱۴) پنج متغیر تأثیرگذار بر اعتماد بین اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ها را به‌شرح ذیل بیان کردند: درک شخص از نیت افراد، امن و مفیدبودن محیط مؤسسه برای افراد و سازمان، توانایی-های افراد، مدیریت مشارکتی دانشکده و شفافیت. در پژوهش وان ملی و وان هوت[2] (۲۰۰۹) مشخص شد که ارزش‌های فرهنگی و تعداد و ترکیب اعضای هیئت‌علمی در یک گروه آموزشی، نقش مهمی در اعتماد اعضای هیئت‌علمی به یکدیگر دارد. در داخل کشور نیز پژوهش‌های محدودی با موضوع اعتماد میان اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها انجام شده است. به‌عنوان مثال می‌توان به پژوهش رئیسیون و همکارانش (۱۳۹۸) اشاره کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که وضعیت موجود ابعاد ساختاری دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران شامل روابط غیررسمی، روابط مبتنی بر اعتماد، روابط مبتنی بر تعامل، روابط مبتنی بر عاطفه، رسمیت، پیچیدگی، تمرکز و حرفه‌ای‌گرایی کمتر از حد متوسط است. شاوران، رجایی‌پور، کاظمی، و زمانی[3] (۲۰۱۲ الف) نشان دادند که اعتماد و خودکارآمدی اعضای هیئت‌علمی بر خودکارآمدی جمعی تأثیر دارد. همچنین نتایج پژوهش کفاشی و آزاده (۱۳۸۸) نشان‌دهنده آن بود که بین سنت‌گرایی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی اعضای هیئت‌علمی و میزان اعتماد اجتماعی ایشان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

استنتاج از مرور پیشینه

با وجود تأثیر غیرقابل‌انکار اعتماد بر کارایی، و شکوفایی سازمان‌ها به‌شکل عام و محیط‌های دانشگاهی به‌شکل خاص؛ مطالعات نشان می‌دهد که به‌دلایل مختلف، اعتماد سازمانی در سازمان‌های ایرانی شکننده و ضعیف است. نتایج پژوهش‌هایی که بیشتر در محیط‌های دانشگاهی خارجی انجام شده است نشان می‌دهد که وجود اعتماد سبب انعطاف و تعامل‌پذیری هر چه بیشتر بین اعضای هیئت‌علمی می‌شود و آنها را در انجام هر چه بهتر و مثمرثمرتر فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی که زمینه‌ساز ارتقا و پیشرفت دانشگاه در سطح ملی و بین‌المللی است یاری می‌رساند. به‌عبارت‌دیگر، اگر دانشگاه‌ها بخواهند به نحو شایسته‌ای به وظایف خود عمل نمایند و انتظارات جامعه و مردم را برآورده کنند باید دارای فضایی مملو از اعتماد درون‌سازمانی باشند. اگرچه در برخی مطالعات خارجی به اعتماد در دانشگاه‌ها پرداخته شده است اما با توجه به تفاوت‌های فرهنگی، ساختاری، سازمانی، تخصیص بودجه، نیروی انسانی و نحوه مدیریت کلان و خرد به نظر می‌رسد که متغیرهای اثرگذار بر اعتماد و در مقابل بی‌اعتمادی در بین اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های داخلی با نمونه‌های خارجی آن متفاوت باشد؛ در نتیجه به‌طور قاطع نمی‌توانیم نتایج پژوهش‌های خارجی را به محیط‌های دانشگاهی ایران تعمیم دهیم. بر این اساس،

1. Hoppes & Holley
2. Van Maele & Van Houtte
3. Shavaran, Rajaeepour, Kazemi, & Zamani

شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اعتماد می‌تواند اطلاعات مؤثری در اختیار مدیران و برنامه‌ریزان کلان داخلی قرار دهد تا با برطرف کردن این عوامل در میان اعضای هیئت‌علمی که موتور محرک پژوهشی و آموزشی دانشگاه هستند؛ دانشگاه‌ها را در تحقق اهداف کلان و برنامه‌های طولانی‌مدت خود یاری کنند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که با روش گرندد تئوری انجام گرفت. گرندد تئوری از جمله روش‌های کیفی است که برای کسب شناخت درباره یک موضوع و همچنین تولید نظریه‌ای گسترده برای فهم، توصیف و تبیین آن به کار می‌رود (Creswell, 2003). جامعه آماری پژوهش حاضر، اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران بودند که اعضای نمونه با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. مبنای انتخاب اعضای نمونه این بود که دارای حداقل ۳ سال سابقه کاری به‌عنوان عضو هیئت‌علمی باشند و تلاش شد تا حد امکان از همه گروه‌های آموزشی کشور در نمونه حضور داشته باشند که البته تعدادی از افراد با پژوهش حاضر همکاری نکردند. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیم‌ساختاریافته استفاده شد که شامل ۴ سؤال اصلی بود و البته بسته به روند مصاحبه سؤالات دیگری نیز پرسیده شدند. فرآیند انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری بعد از مصاحبه با ۳۸ نفر از اعضای هیئت‌علمی ادامه پیدا کرد. به‌لحاظ مرتبه علمی ۸ نفر از اعضای نمونه در مرتبه استادی، ۱۱ نفر دانشیار و ۱۹ نفر استادیار بودند. در روش گرندد تئوری از سه نوع کدگذاری برای تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود که شامل کدگذاری باز[1]، محوری[2] و گزینشی[3] است. بر این اساس، برای تفسیر و بررسی مصاحبه‌ها و کدگذاری داده‌ها از روش تحلیل مضمون[4] استفاده شد که یکی از روش‌های رایج و کارآمد در تحلیل محتوای کیفی است. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (Clarke & Braun, 2013).

به‌طور کلی، در پژوهش حاضر در مرحله مصاحبه با اعضای هیئت‌علمی با استفاده از برنامه ضبط صدا، مصاحبه‌ها ضبط گردید. سپس مصاحبه‌های صورت گرفته در نرم‌افزار ورد تایپ شد و بعد از ویرایش و بازبینی کدهای اولیه شکل گرفتند. در ادامه کدهای اولیه در ذیل مقوله‌های فرعی و اصلی قرار گرفتند. برای تعیین روایی و پایایی داده‌های پژوهش نیز از چهار معیار قابلیت اعتمادپذیری، اعتبارپذیری، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری که توسط لینکلن و گوبا[5] (۲۰۰۰) ارائه شدند، استفاده شد.

1. open coding
2. axial coding
3. selective coding
4. thematic analysis
5. Lincoln & Guba

یافته‌ها

در پژوهش حاضر برای متغیر اعتماد تعداد ۱۲۳ کد اولیه به دست آمد و این کدها در قالب ۱۶ مقوله فرعی و ۴ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند. «عوامل فرهنگی و اجتماعی»، «نارسایی در روابط بین فردی»، «عوامل فردی»، و «عوامل سازمانی» ۴ مقوله اصلی نهایی بودند که بر پایه مصاحبه‌های صورت‌گرفته باعث ایجاد بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران می‌شوند. با توجه به تعداد زیاد کدهای اولیه، جدول مربوط به هر مقوله اصلی به‌منظور درک بهتر به‌صورت جداگانه آورده شده است.

کدهای به‌دست‌آمده برای عوامل فرهنگی و اجتماعی

مقوله اصلی «عوامل فرهنگی و اجتماعی» بیانگر آن دسته از مشکلات، معضلات و عواملی است که ریشه فرهنگی و اجتماعی دارند و می‌توانند باعث ایجاد بی‌اعتمادی شوند. این مقوله اصلی شامل ۳۲ کد اولیه و ۲ مقوله فرعی است که در جدول (۱) قابل مشاهده است.

جدول ۱. کدها و مقوله‌های مرتبط با عوامل فرهنگی و اجتماعی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدهای اولیه
عوامل فرهنگی و اجتماعی	عوامل کلان	فرهنگ ضعیف حاکم بر جامعه، احتیاط و پنهان‌کاری در جامعه، ریاکاری در جامعه، ریشه‌دار بودن بی‌اعتمادی در جامعه، جابجا شدن برخی ارزش‌ها در کشور، پیش‌فرض قرار دادن بی‌اعتمادی در روابط بین فردی در جامعه، افول اخلاق در جامعه، نبود فضای گذشت و فداکاری، القا بی‌اعتمادی از طرف برخی مراکز قدرت، فضای رابطه‌ای و پارتی‌بازی در جامعه، فرهنگ تک‌روی و خودمحوری در جامعه، آموزش ندادن اعتماد کردن به افراد جامعه، استفاده ابزاری از دیگران، نبود زیرساخت اجتماعی اعتمادآفرین در جامعه، کاهش سرمایه اجتماعی در کشور.
	عوامل خرد	نبود فضای گفتمان، فقدان نشاط کاری، فقدان فضای مبتنی بر تعامل، نبود جو مشارکتی در سازمان، وجود فضای امنیتی شدید در دانشگاه، نبود دیدگاه مشترک سازمانی، ایجاد فضای حسادت به‌جای رقابت، بدگمانی اعضای هیئت‌علمی نسبت به هم، بی‌توجهی به انتظارات یکدیگر، انتظار غیرمعقول داشتن از دیگران، نبود تلاش متقابل برای اعتمادسازی، تمایل نداشتن به مشارکت و کار گروهی، توقع بالای برخی اعضای هیئت‌علمی از دیگران، همکاری ضعیف آموزشی پژوهشی بین استادان، کم‌بودن مشارکت در فعالیت‌های حرفه‌ای، صمیمیت کم بین استادان، اهمیت ندادن به نخبگان هر رشته

همان طور که در جدول (۱) مشاهده می‌شود، مقوله اصلی «عوامل اجتماعی و فرهنگی» شامل دو مقوله فرعی است. عوامل کلان آن دسته از عواملی است که در کل جامعه وجود دارد و عوامل خرد

عواملی هستند که از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی وجود دارند. این عوامل می‌توانند زمینه‌ساز ایجاد بی‌اعتمادی در میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران نیز باشند.

کدهای به‌دست‌آمده برای نارسایی در روابط بین فردی

مقوله اصلی «نارسایی در روابط بین فردی» بیانگر عوامل مرتبط با تعامل و ارتباط میان اعضای هیئت‌علمی است. این مقوله اصلی شامل ۲۳ کد اولیه و ۵ مقوله فرعی است که در جدول (۲) قابل مشاهده است.

جدول ۲. کدها و مقوله‌های مرتبط با نارسایی در روابط بین فردی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدهای اولیه
نارسایی در روابط بین فردی	ضعف در مهارت‌های ارتباطی	نداشتن مهارت‌های ارتباط کلامی، نداشتن مهارت‌های ارتباط غیرکلامی، فقدان مهارت‌های ارتباط مؤثر، فقدان مهارت‌های کنترل خشم و هیجان
	ناتوانایی در تفکیک مسائل مختلف	تفکیک قائل نشدن بین توانمندی افراد و اختلاف‌نظرها، تفکیک قائل نشدن میان توانمندی علمی افراد با ویژگی‌های اخلاقی آنان، واردکردن اختلاف‌نظر در یک مسئله به سایر مسائل، قرار گرفتن مسائل علمی تحت‌الشعاع مسائل سیاسی، تفکیک نکردن مسائل علمی از اعتقادات شخصی، گره زدن روابط علمی با دیگر مسائل غیرمرتبط
	احترام نگذاشتن به تفاوت‌ها و آرای دیگران	نداشتن انعطاف‌پذیری در بحث‌ها، اهمیت ندادن به نظرات دیگران، احترام نگذاشتن به تفاوت‌ها، حق‌به‌جانب دانستن خود، حقیر شمردن دیدگاه دیگران، احترام نگذاشتن به نظرات دیگران، بها ندادن به دیدگاه‌های مختلف
	پیش‌داوری و قضاوت کردن	تغییر معیارهای شایستگی افراد، قضاوت غیرعلمی و نادرست درباره همکاران، پیش‌داوری درباره افراد
	نبود فضای نوع‌دوستی و خیرخواهی	خیرخواه نبودن برخی همکاران، دلسوز دیگران نبودن، خودمحور بودن

همان گونه که در جدول (۲) دیده می‌شود، مقوله اصلی «نارسایی در روابط بین فردی» از ۵ مقوله فرعی ۱) ضعف در مهارت‌های ارتباطی، ۲) ناتوانایی در تفکیک مسائل مختلف ۳) احترام نگذاشتن به تفاوت‌ها و آرای دیگران ۴) پیش‌داوری و قضاوت کردن ۵) نبود فضای نوع‌دوستی و خیرخواهی تشکیل

شده است. هر کدام از این مقوله‌ها به‌نوعی بر کمیت و کیفیت تعامل و ارتباط میان اعضای هیئت‌علمی اثر می‌گذارند.

کدهای به‌دست‌آمده برای عوامل فردی

مقوله اصلی «عوامل فردی» بیانگر عوامل مرتبط با ویژگی‌های فردی افراد است. این عوامل ممکن است از فردی به فرد دیگر متفاوت باشند و تأثیر متفاوتی نیز بر اعتماد و بی‌اعتمادی بین افراد داشته باشند. این مقوله اصلی از ۴۰ کد اولیه و ۵ مقوله فرعی شکل گرفت که در جدول (۳) قابل مشاهده است.

جدول ۳. کدها و مقوله‌های به‌دست‌آمده برای عوامل فردی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدهای اولیه
عوامل فردی	رعایت نکردن مسائل اخلاقی	تعهد نداشتن به قول‌ها، تواضع نداشتن، صبور نبودن همکاران، امانت‌دار نبودن، رعایت نکردن انصاف، نبود روراستی و صداقت، عیب‌تراشی برای دیگران، ندیدن عیب‌های خود، بدبین و بدگمان بودن، عدم رازداری
	ویژگی‌های شخصیتی	ضعف‌های شخصیتی، تربیت خانوادگی، برون‌گرایی افراطی، درون‌گرایی افراطی، جزئی‌نگری، محافظه‌کار بودن، عدم خودشکوفایی، فقدان روحیه مشارکت‌جویی
	تفاوت‌های فکری و عقیدتی	تفاوت در اعتقادات مذهبی، تفاوت در دیدگاه‌های علمی، تفاوت در دیدگاه‌های فلسفی، تفاوت در جهان‌بینی، تفاوت در گرایش‌های سیاسی
	پایبند نبودن به اخلاق علمی و حرفه‌ای	برتری‌جویی علمی به‌شکل ناسالم، ترجیح منافع فردی بر منافع جمعی، رعایت نکردن مالکیت معنوی، رعایت نکردن اخلاق علمی، نبود انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری‌ها، عدم شفافیت در بیان دیدگاه‌ها، نداشتن شهامت عذرخواهی کردن، نداشتن جرئت پذیرش اشتباه، انتقادپذیر نبودن، نداشتن تحمل شنیدن نظر مخالف، پایبند نبودن به اصول حرفه‌ای، رقابت ناسالم برای ارتقا، رقابت‌های علمی غیراخلاقی و ناسالم، استفاده از رانت و رابطه در بین برخی استادان، انزوا و گوشه‌گیری برخی استادان
	تجربه‌های ناخوشایند قبلی	آگاهی از تجربه‌های منفی دیگران، تجربیات ناخوشایند فردی از اعتماد کردن

همان گونه که در جدول (۳) نمایان است، مقوله اصلی «عوامل فردی» از ۵ مقوله فرعی ۱) ویژگی‌های شخصیتی، ۲) رعایت نکردن مسائل اخلاقی، ۳) تفاوت‌های فکری و عقیدتی، ۴) پایبند نبودن

به اخلاق علمی و حرفه‌ای، و ۵) تجربه‌های ناخوشایند قبلی تشکیل شده است.

کدهای به‌دست‌آمده برای عوامل سازمانی

مقوله اصلی «عوامل سازمانی» همان طور که از آن نام آن پیداست به متغیرها و عوامل درون سازمان اشاره دارد. این مقوله اصلی از ۲۸ کد اولیه و ۴ مقوله فرعی شکل گرفت که در جدول (۴) آورده شده است.

جدول ۴. کدها و مقوله‌های به‌دست‌آمده برای عوامل سازمانی

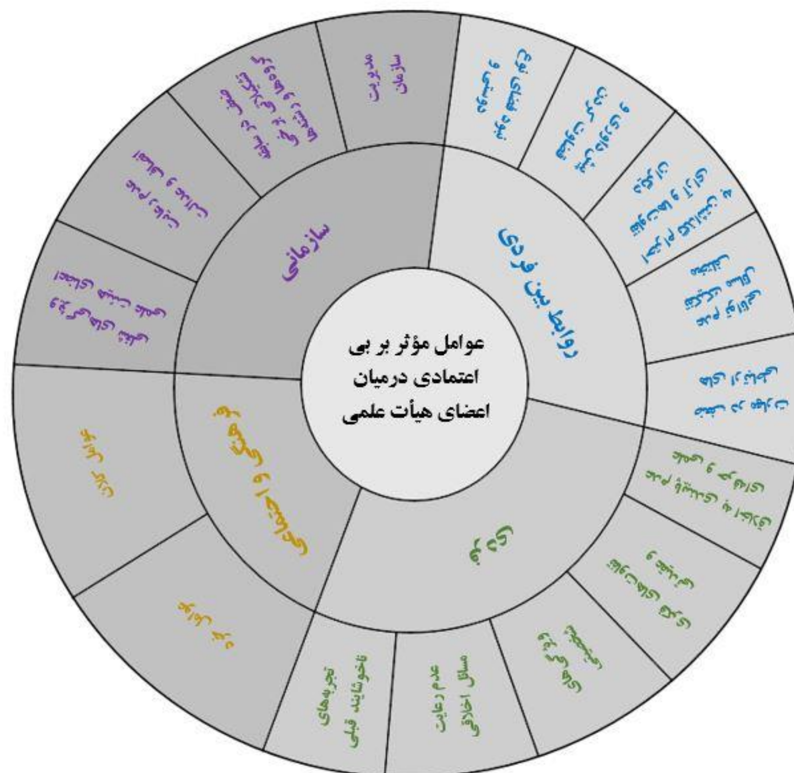
مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	کدهای اولیه
عوامل سازمانی	مدیریت سازمان	تک‌روی‌های مدیریتی، فقدان مدیران معتمد و مروج اعتمادسازی، فقدان رهبری سازمانی تعامل‌گرا، رهبری ناکارآمد، فقدان دغدغه‌مندی مدیران به ایجاد اعتماد، استفاده نکردن از تمام ظرفیت‌های اعضا، نبود صداقت در برخی مدیران، روابط پشت پرده و تبانی برخی مدیران
	ضعف در سابقه تشکیلاتی برخی گروه‌ها و رشته‌ها	تفکر اولیه شکل‌دهنده گروه، فرهنگ نانوشته حاکم بر گروه، سابقه مدیریتی و اخلاقی ضعیف گروه و بانیان گروه، فقدان تخصص‌گرایی در رشته، توجه نکردن به شایسته‌سالاری در برخی گروه‌ها، میدان ندادن به جوان‌ترها در برخی گروه‌ها، فضای رانتی حاکم بر برخی گروه‌ها
	رعایت نکردن انصاف و عدالت	نبود انصاف در گرفتن امتیازات پژوهشی، انصاف نداشتن در قضاوت و نقد، نبود انصاف در تقسیم درس‌ها، نبود انصاف در تخصیص امکانات از سوی مدیران، فقدان انصاف در تقسیم وظایف، فقدان عدالت رویه‌ای، فقدان عدالت تعاملی، فقدان عدالت توزیعی، تبعیض قائل‌شدن بین اعضای هیئت‌علمی
	ویژگی‌های شغلی اعضای هیئت‌علمی	تنوع زیاد نقش‌ها و وظایف اعضای هیئت‌علمی، پیچیدگی روابط بین اعضای هیئت‌علمی، ضرورت‌های کاری باعث پنهان‌کاری، کم بودن تعاملات رودررو میان استادان

همان گونه که در جدول (۴) دیده می‌شود، مقوله «عوامل سازمانی» شامل مقوله‌های فرعی، ۱) مدیریت سازمانی، ۲) ضعف در سابقه تشکیلاتی برخی گروه‌ها و رشته‌ها، ۳) رعایت نکردن انصاف و عدالت، و ۴) ویژگی‌های شغلی اعضای هیئت‌علمی است. قابل ذکر است مقوله‌هایی که در این بخش شکل گرفتند عوامل سازمانی است که در دانشگاه‌های دولتی ایران موضوعیت دارند وگرنه می‌دانیم که عوامل و متغیرهای سازمانی مؤثر بر بی‌اعتمادی ممکن است بسیار بیشتر از موارد گفته شده باشد. این مقوله‌ها می‌توانند از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت باشند.

نتیجه‌گیری

اعتماد از جمله متغیرهایی است که در پژوهش‌های زیادی به نقش و اهمیت آن در سازمان‌ها اشاره شده است. اعتماد بر بسیاری متغیرهای سازمانی از جمله تعهد سازمانی، وفاداری کارکنان، توانمندسازی، رفتار شهروندی، رضایت شغلی، رضایت مشتری، بهره‌وری، اثربخشی سازمانی، اشتراک دانش، همکاری و همفکری و نظایر آنها تأثیر دارد (Huff & Kelly, 2003; Tuzun, 2006; Mahmoudi, et al, 2017; Mansouri & Danyali, 2019; Rojuie, 2019; Aygun, 2021; Hasan, 2021). در سازمان‌های دانش‌بنیان و آموزشی همچون دانشگاه‌ها نیز وجود اعتماد اهمیت بسیار زیادی دارد. این مهم به‌ویژه در میان اعضای هیئت‌علمی که نقش اصلی را در پیشبرد برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها بر عهده دارند از اهمیت دوچندان برخوردار است. در این راستا، مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد، اعتماد در دانشگاه‌ها باعث افزایش مشارکت و همکاری، اشتراک دانش و اطلاعات، افزایش کارهای گروهی، بهبود فعالیت‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی و در نهایت افزایش اثربخشی و کارایی دانشگاه‌ها می‌شود (Hoppes & Holley, 2014; Mahmoudi et al., 2017; Farhadi-Rad et al, 2018; Bozic, Siebert, & Martin, 2019). در نقطه مقابل، وجود بی‌اعتمادی در سازمان از جمله در دانشگاه‌ها می‌تواند بر متغیرهای ذکرشده تأثیر منفی بگذارد و کارایی و اثربخشی دانشگاه‌ها و اعضای هیئت‌علمی را تا حد زیادی کاهش دهد. برخی شواهد نشان می‌دهد در دانشگاه‌ها از جمله در دانشگاه‌های ایران اعتماد به‌ویژه در میان اعضای هیئت‌علمی وضعیت مناسبی ندارد (Mahmoudi et al., 2017; Rojuie, 2019). از طرفی، تعداد پژوهش‌هایی که درباره اعتماد میان اعضای هیئت‌علمی انجام شدند بسیار اندک است و در کمتر پژوهشی به‌دلایل بی‌اعتمادی آنها پرداخته شده است. این مهم ضرورت توجه به‌عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی اعضای هیئت‌علمی را آشکار می‌سازد، چراکه اولین گام برای رفع و کاهش بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی شناخت علل ایجاد آن است.

بر پایه آنچه گفته شد، در پژوهش حاضر تلاش شد با استفاده از مطالعه کیفی عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران شناسایی شوند. شکل (۱) مدل مفهومی مستخرج از داده‌های کیفی را نشان می‌دهد.



شکل ۱. مدل مفهومی عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی

همان گونه که در شکل (۱) دیده می‌شود، عوامل مؤثر بر بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی شامل ۴ عامل ۱) عوامل فرهنگی و اجتماعی، ۲) نارسایی در روابط میان فردی، ۳) عوامل فردی، و ۴) عوامل سازمانی است.

عوامل فرهنگی و اجتماعی آن دسته از مشکلات، معضلات و عواملی است که ریشه فرهنگی و اجتماعی دارند. در پژوهش حاضر این عوامل در ذیل دو گروه عوامل کلان و عوامل خرد قرار گرفتند. عوامل کلان آنهایی هستند که تا حدی در کل جامعه وجود دارند و باعث افزایش بی‌اعتمادی بین افراد جامعه می‌شوند. در حقیقت، این عوامل فراتر از حد فردی یا سازمانی‌اند و در هر سازمان یا مجموعه‌ای ممکن است تأثیرگذار باشند. عوامل خرد نیز آن دسته از عواملی هستند که در سطح سازمانی یعنی در دانشگاه‌های دولتی ایران وجود دارند.

از جمله کدهایی که در ذیل عوامل کلان قرار گرفتند مواردی چون ریشه‌دار بودن بی‌اعتمادی در جامعه، فرهنگ ضعیف حاکم بر جامعه، رواج ریاکاری و پنهان‌کاری در جامعه، رواج بی‌اخلاقی و تغییر ارزش‌های اخلاقی جامعه، القا بی‌اعتمادی از طرف برخی مراکز قدرت در کشور، فضای رابطه‌ای و

پارتی‌بازی در جامعه، خودمحوری و مانند آنها بودند. هر یک موارد ذکرشده اشاره به برخی مشکلات اجتماعی و فرهنگی جامعه دارد که به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران (Ranani, 2006; Zeinabadi, 2008)، نه‌تنها از علت‌های اصلی بی‌اعتمادی و کاهش سرمایه اجتماعی در کشور هستند که باعث بروز مشکلات و مسائل دیگری از جمله فساد، بی‌اخلاقی و نظایر آن نیز شده‌اند. فرهنگ حاکم بر جامعه بدون تردید بر فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها اثرگذار است، فرهنگ جامعه نیز بر اعتماد بین افراد جامعه اثرگذار است. در برخی جوامع افراد پیش‌فرض ذهنی‌شان در روابط اعتماد است، بدین معنی که به دیگران اعتماد می‌کنند مگر آنکه خلافش ثابت شود اما در برخی کشورها این مسئله برعکس است یعنی اصل بر بی‌اعتمادی است. چنین فضایی بر روابط بین فردی افراد در جامعه و محیط‌های کاری تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش‌هایی که در سال‌های اخیر در کشورمان انجام شدند، نشان می‌دهند اعتماد و اعتماد اجتماعی در جامعه ایران کاهش پیدا کرده است (Saadat, 2006; Siahpoush, 2008; Javaheri-Pour, Rahimi, & Momen-Pour, 2014). آشکار است که رواج بی‌اعتمادی در جامعه در بافت روابط بین فردی و سازمانی افراد نیز تأثیر منفی خواهد گذاشت.

از جمله کدهایی که در ذیل عوامل خرد قرار گرفتند نیز مواردی چون نبود فضای گفتمان، فقدان نشاط کاری، نبود مشارکت و کار گروهی، صمیمیت کم و نظایر آنها بودند. این عوامل بیشتر ریشه در فرهنگ‌سازمانی دارند. درباره تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر اعتماد مطالعاتی زیادی صورت گرفته است (Ghadimi, 2007; Mardani, Tootian Esfahni, & Boushehrian, 2017; Makela & Brewster, 2009) که نتایج آنها گویای تأثیر فراوان فرهنگ‌سازمانی بر شکل‌گیری اعتماد در سازمان است. بنابراین لازم است مدیران و مسئولان دانشگاه‌های دولتی ایران به فرهنگ حاکم بر سازمان توجه داشته باشند.

نارسایی در روابط میان فردی عامل اصلی دیگری بود که در پژوهش حاضر به دست آمد. این مقوله بیانگر عواملی است که بر کمیت و کیفیت روابط میان اعضای هیئت‌علمی تأثیر دارد. ضعف در مهارت‌های ارتباطی، ناتوانایی در تفکیک مسائل مختلف، احترام نگذاشتن به تفاوت‌ها و آرای دیگران، پیش‌داوری و قضاوت کردن، و نبود فضای نوع‌دوستی و خیرخواهی مقوله‌هایی بودند که در ذیل این عامل اصلی قرار گرفتند که هر کدام به‌نوعی می‌تواند زمینه‌ساز تخریب روابط میان افراد و به‌تبع آن کاهش اعتماد باشد. به‌عنوان مثال، تفکیک قائل نشدن بین ویژگی‌های علمی افراد و ویژگی‌های اخلاقی، واردکردن اختلاف‌نظر در یک مسئله به سایر مسائل، قرار گرفتن مسائل علمی تحت‌الشعاع مسائل سیاسی، فقدان تفکیک مسائل علمی از اعتقادات شخصی و مانند آنها که از کدهای این بخش نیز بودند می‌تواند باعث بی‌اعتمادی میان افراد شود. در این راستا، حسینی، علمی و شارع‌پور[1] (۲۰۰۷)، زین‌آبادی[2] (۲۰۰۸) و جواهری‌پور، رحیمی

1. Hosseini, Elmi, & Share-pour
2. Zeinabadi

و مومن‌پور[1] (۲۰۱۴) نیز تفاوت در دیدگاه، تفاوت در اعتقادات، تفاوت در گرایش‌های سیاسی را از مهمترین علل اعتماد نداشتن افراد به یکدیگر برشمردند. پیش‌داوری و قضاوت کردن افراد نیز از مقوله‌های این بخش بود که به‌زعم مصاحبه‌شوندگان بر ایجاد بی‌اعتمادی در دانشگاه تأثیر گذاشته است. اگرچه انتظار می‌رود دانشگاه به‌عنوان جامعه‌ای علمی از قضاوت‌های ناصحیح و نادرست به دور باشد اما چنین پیداست که این مسئله در دانشگاه‌ها نیز وجود دارد و باعث ایجاد بی‌اعتمادی می‌شود. نبود فضای نوع‌دوستی و خیرخواهی مقوله دیگر این بخش بود که بر اعتماد میان اعضای هیئت‌علمی تأثیرگذار است. در این رابطه، میرفردی و احمدی قارنائی[2] (۲۰۱۷) نشان دادند که رفتارهای دگرخواهانه و نوع‌دوستی نقش بسیار مهمی در شکل‌گیری اعتماد میان افراد دارند.

مطابق با شکل (۱) عوامل فردی که مرتبط با ویژگی‌های فردی و شخصیتی اعضای هیئت‌علمی است نیز از عوامل ایجاد بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی است. از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان برخی افراد از لحاظ شخصیتی ویژگی‌هایی دارند که مانع اعتمادکردن به دیگران می‌شود یا برعکس، به‌واسطه ویژگی‌های شخصیتی که دارند راحت‌تر به دیگران اعتماد می‌کنند. در برخی پژوهش‌ها نیز به رابطه بین ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد و میزان اعتماد به دیگران و اعتماد اجتماعی آنها اشاره شده است (Kaffashi & Azadeh, 2009).

در میان عوامل فردی، تأکید اصلی مصاحبه‌شوندگان بر دو محور رعایت نکردن مسائل اخلاقی و رعایت نکردن اخلاق علمی و حرفه‌ای بود. در باب محور اول، در بسیاری از پژوهش‌ها مانند جواهری‌پور و همکاران (۲۰۱۴) و مردانی، طوطیان اصفهانی و بوشهریان[3] (۲۰۱۷) از ضعف‌های اخلاقی مانند پنهان‌کاری، تزویر و دورویی، تواضع نداشتن، نبود روراستی و نظایر آن به‌عنوان عامل اصلی بی‌اعتمادی در جوامع یاد شده است. به نظر می‌رسد بسیاری از ضعف‌ها در دانشگاه‌ها نیز وجود دارند. در این راستا، یافته‌های طرح‌های ملی انجام‌شده در زمینه ارزش‌ها و نگرش‌های ایرانیان (موج اول، دوم و سوم) که وضعیت مسائل اخلاقی، اعتماد و سرمایه اجتماعی، و نگرش‌های اجتماعی ایرانیان را موردبررسی قرار دادند، نیز حاکی از افول مسائل اخلاقی در ایران و تأثیر منفی آن بر اعتماد و سرمایه اجتماعی در کشور است (Javadi- Yeganeh, 2016). اما در باب محور دوم یعنی پایبند نبودن به اخلاق علمی و حرفه‌ای که با مواردی چون انتقادناپذیری، نبود پایبندی به اصول حرفه‌ای، ترجیح ندادن منافع جمعی بر فردی، نبود شفافیت در بیان دیدگاه‌ها، برتری‌جویی، رقابت ناسالم و مانند آن شناخته می‌شود در بسیاری پژوهش‌ها (Zeinabadi, 2008; Javaheri-Pour et al., 2008) سخن گفته شده است. به نظر می‌رسد یکی از مشکلات اصلی نظام آموزش عالی کشور عدم رعایت اخلاق علمی و حرفه‌ای است که پیامدهای زیادی

1. Javaheri-pour, Rahimi, & Momen- pour
2. Mirfardi, & Ahmadi Gharnaiee
3. Mardani, Totian Esfahani, & Boushehrian

به دنبال دارد. شاید بتوان گفت مهمترین پیامد رعایت نکردن اخلاق علمی و حرفه‌ای کاهش اعتماد و به‌تبع آن کاهش همکاری‌های علمی است. این مهم نیز مانع بزرگی بر سر توسعه علم و دانش در کشور است. آموزش اخلاق علمی و حرفه‌ای به اعضای هیئت‌علمی به‌ویژه کسانی که جدید استخدام شدند و وضع قوانین و مقررات دقیق در این زمینه می‌تواند تا حد زیادی در این زمینه کمک‌کننده باشد.

اما عوامل سازمانی که به متغیرها و عوامل درون سازمان اشاره دارند به‌عنوان یکی دیگر از عوامل ایجاد بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی شناسایی شدند. در پژوهش‌های زیادی (Lo, Tian, & N.g., 2021; Raeisi, Raeisi, Abedi, & Mohammadi, 2019) به ارتباط بین متغیرهای سازمانی و اعتماد پرداخته شده است. در این میان، یکی از عواملی که از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی نقش مهمی در کاهش اعتماد در دانشگاه دارد رفتار و عملکرد خود مدیران دانشگاه است. البته منظور تنها مدیران رده بالای سازمان نیست بلکه مدیران بخش‌های مختلف اعم از معاونت‌ها تا بخش‌های مختلف دانشکده‌ها را شامل می‌شود. در این راستا، در برخی پژوهش‌ها نیز به تأثیر رهبری و مدیریت سازمان بر اعتماد پرداخته شده است. به‌عنوان مثال، مردانی و همکاران (۲۰۱۷) بیان می‌کنند رهبری سازمان و سبک مدیریت سازمانی تأثیر زیادی بر شکل‌گیری اعتماد سازمانی دارند. در پژوهشی دیگر مارتینز[1] (۲۰۰۰) با ارائه مدلی عوامل مؤثر بر اعتماد را به دو دسته عوامل شخصی و عوامل مدیریتی دسته‌بندی کرده است و سبک مدیریت و رفتار مدیران با کارکنان را از عوامل مهم مؤثر بر اعتماد می‌داند. یکی از متغیرهایی که به‌زعم پژوهشگران مختلف تأثیر بسزایی بر اعتماد سازمانی و اعتماد اجتماعی دارد، رعایت عدالت است. در این راستا، جواهری‌پور و همکاران (۲۰۱۴) رعایت عدالت (فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، آموزشی و ...) در سطح کشور را مهمترین عامل ایجاد اعتماد اجتماعی در کشور می‌دانند. در سطح سازمانی نیز رعایت عدالت سازمانی نقش بسیار زیادی بر توسعه اعتماد سازمانی دارد. در پژوهش حاضر نیز رعایت نکردن عدالت و انصاف به‌عنوان یکی از عوامل اصلی بی‌اعتمادی در میان اعضای هیئت‌علمی شناسایی شده است. به‌ویژه در برخی دانشگاه‌ها ممکن است ادراک از بی‌عدالتی بیشتر باشد و این بر اعتماد میان اعضای هیئت‌علمی تأثیر منفی خواهد داشت. ویژگی‌های شغلی اعضای هیئت‌علمی نیز از دیگر محورهایی بود که در پژوهش حاضر به دست آمد. برخی از مصاحبه‌شوندگان اعتقاد داشتند که به‌خاطر ماهیت شغلی اعضای هیئت‌علمی و وجود فضای رقابت و فردمحوری در جریان تولید علم، به‌طور اساسی نمی‌شود به‌راحتی به دیگران اعتماد کرد. در حقیقت از دیدگاه آنها اعتماد نکردن اعضای هیئت‌علمی به یکدیگر مسئله‌ای اجتناب‌ناپذیر است.

به‌طورکلی، در پژوهش حاضر تلاش شد با مطالعه کیفی دیدگاه اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه‌های دولتی ایران علل بی‌اعتمادی در میان آنها شناسایی شود. عوامل

1. Martins

ذکرشده اگرچه باعث ایجاد بی‌اعتمادی می‌شوند اما تقویت و بهبود آنها می‌تواند زمینه افزایش اعتماد میان اعضای هیئت‌علمی را فراهم سازد. انتظار می‌رود مدیران و مسئولان نظام آموزش عالی کشور و نیز مدیران دانشگاه‌ها با نگاه به یافته‌های پژوهش حاضر زمینه افزایش اعتماد میان اعضای هیئت‌علمی را فراهم سازند. گروه‌های آموزشی علم اطلاعات نیز باید شرایط لازم را برای ارتباط، تعامل و همکاری با یکدیگر فراهم سازند. تعریف پروژه‌های مشترک، مشارکت در برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی، همکاری در برگزاری سمینارها و همایش‌ها، استفاده از ظرفیت و توانمندی همه گروه‌های آموزشی در تصمیم‌گیری‌های کلان رشته و نظایر آنها مواردی است که می‌توانند زمینه‌ساز افزایش اعتماد میان اعضای هیئت‌علمی شوند. البته قابل ذکر است، اگرچه در پژوهش حاضر تأکید بر عوامل ایجاد بی‌اعتمادی میان اعضای هیئت‌علمی علم اطلاعات و دانش‌شناسی بود اما این بدان معنا نیست که با قاطعیت میان اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات بی‌اعتمادی وجود دارد. بلکه این عوامل بیانگر مسائلی هستند که می‌توانند باعث ایجاد بی‌اعتمادی شوند. همچنین می‌توان گفت، اگرچه جامعه پژوهش حاضر اعضای هیئت‌علمی گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی کشور بودند ولی به نظر می‌رسد بسیاری از یافته‌های پژوهش حاضر قابل‌تعمیم به دیگر گروه‌ها نیز هستند. به‌عنوان مثال عوامل کلان یا عوامل سازمانی فراتر از سطح گروه‌ها هستند و در کل دانشگاه‌ها قابل‌بحث است.

References

Alshalabi, F. (2019). The relationship between organizational trust and Organizational identification and its effect on organizational loyalty. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(1), 1-30. http://dx.doi.org/10.1504/IJEBR.2019.10021076.

Aygün, M. (2021). Analysis of the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Trust of Physical Education and Sports Teachers. *Journal of Pedagogical Research*, 5(1), 203-215. https://doi.org/10.33902/JPR.2021167583.

Baker, J. D. (2014). *Faculty perceptions of actions of community college presidents that increased organizational trust*. Ph. D. Dissertation of Education, Oregon State University. Available at: file:///C:/Users/parsain/AppData/Local/Temp/BakerJoshuaD2014.pdf (Last access August 2021).

Boies, K., Fiset, J., & Gill, H. (2015). Communication and trust are key: Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity. *The Leadership Quarterly*, 26(6), 1080–1094. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.07.007.

Bozic, B., Siebert, S., & Martin, G. (2019). A strategic action fields perspective on organizational trust repair. *European Management Journal*, 37(1), 58-66. https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.04.005.

Brown, Patrick R.; & Calnen, M. (2016). *Chains of (dis) trust: exploring the underpinning of knowledge-sharing and quality care across mental health service*. In The Sociology of Health Care of Safety and Quality (Chapter 7, pp. 102-120). New York: Blackwell

Publishing. http://dx.doi.org/10.1002/9781119276371.ch7111
Clarke, V., & Braun, V. (2013). Teaching thematic analysis: Over-coming challenges and developing strategies for effective learning. *The Psychologist*, 26 (2), 120-123.
Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Second Edition. And Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
De Jong, B.; & Drikes, K., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: a meta-analysis of main effects, moderates and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8). Available at: https://www.researchgate.net/publication/297733590_Trust_and_Team_Performance_A_Meta-Analysis_of_Main_Effects_Moderators_and_Covariates (Last access: August 2021).
Dehmardeh, M., & Naseti, N. (2019). The impact of organizational through the mediating variable of organizational participation. *Journal of Public Management Research*, 44, 188-180 [In Persian].
Enayati, T.; Aalipour, H. R., & Yaghoubi, A. (2019). Relationship between trust and silent in improving the workplace ethical space: the mediating role of organizational support. *Ethics in Science and Technology*, 14(1), 108-116.In Persian].
Esmaeili. E.; Sameri, M., & Hasani, M. (2020). The role of organizational trust, collaboration among teachers, and participatory decision making in teaching activities with meditation role of teacher’s self-efficacy. *Journal of Curriculum studies*, 15(65), 141-165 [In Persian].
Farhadi-Rad, H.; Parsa, A., & Nazari, Sh. (2018). Study of the relationship between perceived organizational effectiveness, teacher’s trust in colleagues, and openness of school atmosphere with the formation of organizational behavior of principals and teachers in schools. *New Approach in Educational Management*, 9(2), 241-274.
Fullwood, R.; Rowley, j., & Mclean, J. (2019). Exploring the factors that influence knowledge sharing between academics. *Journal of Further and Higher education*, 43(8), 1051-1063. https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1448928.
Ghadimi, M. (2007). Investigating the level of social trust and factors affecting it among students of Zanjan universities. *Journal of Human sciences*, 53, 325-356 [In Persian].
Ghaemi, M., & Shariatmadari, M. (2017). The relationship between professional ethics and restore confidence among faculty members. *Ethics in Science and Technology*, 12(4), 39-47 [In Persian].
Gratz, E. F. (2018). *An examination of the mediating effect of institutional trust on interpersonal trust and readiness for change in university faculty*. Doctoral Dissertation of Education in organization Leadership, University of La Verne, California.
Hakimi, I. (2020). Failure of organizational trust by psychopath managers: Exploring the role of abusive supervision and decline of job satisfaction. *Journal of Human Resource Studeis*, 10(2), 75-100 [In Persian].
Hasan, K. K. (2021). The relationship between intellectual capital and organizational trust and its impact on achieving the requirements of entrepreneurship strategy (The case of Korek Telecom Company, Iraq). *International Journal of Multicultural and Multi religious Understanding*, 8(2), 130-146. http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i2.2405.
Hoppes, C. R., & Holley, K. A. (2014). Organizational trust in times of challenge: The impact on faculty and administrators. *Innovative Higher Education*, 39(3), 201-216.
Hosseini, S.A.H.; Elmi, Z., & Share-pour, M. (2007). Ranking Iran’s province centers

according to social capital. *Social Welfare*, 7(26), 59-74. [In Persian].
Huff, L., & Kelly, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: a seven – nation study. *Organization Science*, 14(1), 81-90.
Javadi- Yaganeh, M.R. (2016). *Values and attitudes of Iranians (Third wave)*. Tehran: Office of National Plans. [In Persian].
Javaheri-pour, M.; Rahimi, M., & Momen- pour, R. (2014). Formation of social trust and meta-analysis of factors effecting it. *Journal of Sociological Studies of Iran*, 4(4), 75-95 [In Persian].
Kaffashi, M., & Azadeh, N. (2009). Social factors of the effective on the amount of the social trust among faculty members. *Social Bulletin*, 3(1), 89-115. [In Persian].
Keikha-Nejad, M., & Ghanadi, S. (2013). Investigating the relationship between cultural intelligence and job adjustment and organizational trust of faculty members. *Journal of Career and Organizational Counselling*, 5(2), 114-128.
Knoll, D. L., & Gill, H. (2011). Antecedents of trust in supervisors, subordinates, and peers. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4), 313–330. https://doi.org/10.1108/02683941111124845.
Lincoln, YS. & Guba, EG. (2000). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
Lo, M.F., Tian, F. & Ng, P.M.L. (2021). Top management support and knowledge sharing: the strategic role of affiliation and trust in academic environment. *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/JKM-10-2020-0800
Mahmoudi, H.; Fattahi, R.; Nowkarizi, M.; & Dayani, M. H. (2017). The effect of social cognitive factors on knowledge sharing behavior in the academic society. *Library and Information Science*, 20(2), 76-107. [In Persian]
Makela, K., & Brewster, C. (2009). Internet interaction contexts, interpersonal social capital and the differing levels of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 48 (4), 591–613.
Mansouri, H., & Danyali Deh hoz, M. (2019). A study of the moderating effect of the productivity of manpower on the relationship between organizational trust and organizational citizenship behavior. *Journal of Research on Information Science and Public Libraries*, 25(3), 483-510. [In Persian]
Mardani, M. R.; Totian Esfahani, S., & Boushehrian, H. A. (2017).Identifying and rank the factors affecting trust building between employees and Managers. *Organizational Behavior Studies*, 21(1), 177-199. [In Persian].
Martins, N. (2002). A model for managing trust. *International journal of Manpower*, 23 (8), 23-45.
Mirfardi, A., & Ahmadi Gharnaiee, H. (2017). The study of the relationships between altruistic tendencies and social trust in interpersonal relationships: the case of 18 years and older residents of Yasuj city. *Journal of Applied Sociology*, 27(4), 27-46. [In Persian].
Mishra, J. & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/ employer relationships: a survey of west Michigan Management. *Public Personal Management*, 19, 443-489.
Naeem, A.; Lodhi, Rab N., Ulah, A. (2021). How transformational leadership influences the knowledge – sharing process mediating the role of trust. *International Journal of Knowledge Management*, 17(2), 50-71. http://dx.doi.org/10.4018/IJKM.2021040103.

Osburn, D., & Gocial, T. M. (2020). Trust in Administrators among Community College Faculty Members. Community College *Journal of Research and Practice*, 44(10-12), 899-913. https://doi.org/10.1080/10668926.2019.1666064.

Posselt, J. (2018). Normalizing struggle: dimensions of faculty support for doctoral students and implications for persistence and well-being. *The Journal of Higher Education*, 89(6), 988-1013. https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1449080.

Raeisi, A.; Raeisi, M.R.; Abedi, F., & Mohammadi, Y. (2019).Currenct status of organizational structure of entrepreneurial medical universities in Iran. Presented in *the 13th annual research congress of medical students of the east of Iran*, Birjand, Iran. Available at: https://civilica.com/doc/899252 (Last access Agust 2021) [In Persian].

Ranani, M. (2006). Decreased social capital and failure of economic policies in Iran. *Religion Monthly*, 6, 12-23 [In Persian].

Richardson, J.; Ashby, I., Alshammari, A., Cheng, Z., Johnson, B., Krausse, T., Lee, D., & Wang, H. (2019). Faculty and instructional designers on building successful collaborative relationships. Educational *Technology Research and Development*, 67, 855–880. http://dx.doi.org/10.1007/s11423-018-9636-4.

Rojuie, M. (2019). The relationship between organizational trust and brand performance. Investigating the role of corporate governance. *Management research in Iran*, 24(2), 87-108. [In Persian].

Saadat, R. (2006).Estimating the level and distribution of social capital in the provinces. *Social Welfare*, 6(23), 173-197. [In Persian].

Sarıkaya, Ş., & Kara, B. K. (2020). Organizational trust and organizational support as a predictor of job satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12, 435-466.

Shavaran S.H.R.; Rajaeepour S.; Kazemi I., & Zamani, B. E. (2012a). Role of Trust and Collective Efficacy among the Faculty Members at University of Isfahan, Isfahan University of Medical Sciences, and Isfahan Industrial University. *Health Information Management*, 9(7), 958- 968. [In Persian].

Shavaran S H R; Rajaeepour S.; Kazemi I., & Zamani, B. E. (2012b). Determining Multi Relationships among Faculty Trust, Faculty Efficacy and Collective Efficacy at the Universities. *IRPHE*, 18 (2), 19-44. [In Persian].

Siahpoush, A. (2008). Meta-analysis of social capital studies in Iran. *Culture Strategy*, 1(3), 91-124. [In Persian].

Su, T.S.; Chen, C.; Cui, X.; Yang, C., & Ma, W. (2020), Consistency at different levels: A meta-analytic examination of organizational trust and performance. *Nankai Business Review International*, 11(4), 537-567. https://doi.org/10.1108/NBRI-01-2020-0005.

Tuzun Kalemci, I. (2006). *The Relationship of Organizational Trust, Organizational Identity and Organizational Identification: An Applied Study*. Unpublished Doctoral Thesis, Gazi University Social Sciences Institute, Ankara.

Van Maele, D., & Van Houtte, M. (2009). Faculty trust and organizational school characteristics: an exploration across secondary schools in Flanders. *Educational administrations quarterly*, 45(4), 556-589. https://doi.org/10.1177%2F0013161X09335141.

Xu, S., Jiang, X., & Walsh, I. J. (2018). The influence of openness to experience on perceived employee creativity: The moderating roles of individual trust. *The Journal of Creative Behavior*, 52(2), 142–155. https://doi.org/10.1002/jocb.138.f.

Yarmohammadian, M.; Shafiepoor motlagh, F., & Fooladvand, M. (2014). Relationship of Organizational Justice, Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment to Excellent Self-assessment. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 4 (4), 1-17 [In Persian].

Yilmaz, A., & Atalay, C. (2009). A theoretical analyze on the concept of trust in organizational life. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 3.

Zeinabadi, M. (2008). *Investigating the status of trust in Iranian society and way to rebuild it*. Tehran: Strategic Research Institute of Expediency Discernment Council. [In Persian].